

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี สังคมและเศรษฐกิจของโลก ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งองค์กรระหว่างประเทศ ซึ่งกระทบต่อการจัดการระบบทำงานต่าง ๆ ในองค์กร โดยเฉพาะการเห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงานที่มีการแข่งขันสูง ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นรากฐานที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับ เฮอริชเบอร์ก (Herzberg อ้างถึงใน ณัฐเดช, จันทรางศุ, 2547) ที่อธิบายไว้ว่าการมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors) ทำให้พนักงานใช้ความสามารถและทำงานให้ได้ผลสำเร็จของงาน

ประเทศไทยได้มีการสร้างเกณฑ์มาตรฐานของคุณภาพชีวิต เป้าหมายหลักในการพัฒนาคุณภาพชีวิตคือการให้มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่จะมีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน (ชุติมาเทียนใส : 2551)

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอาจทำได้หลายแนวทาง เช่น เริ่มจากศึกษาโดยใช้ปรัชญาทางด้านการแรงงานสัมพันธ์ที่จะสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นความพยายามอย่างเป็นระบบขององค์กร เพื่อเปิดโอกาสให้แก่พนักงานได้มีบทบาทที่มีผลกระทบต่องานของตนและมีส่วนในการสร้างประสิทธิผลขององค์กรในภาพรวมมากขึ้นการปฏิบัติในกลุ่มนี้จะเน้นที่การหาทางให้อำนาจแก่พนักงาน โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งเป็นการเน้นที่การบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดแรงจูงใจและมีความพึงพอใจในการทำงาน (Werther&Davis : 1993 อ้างถึงใน ดร.จำเนียร จวงตระกูล)

ทรัพยากรบุคคลจะมีส่วนผลักดันให้องค์กรมีการพัฒนาการอย่างมีระบบและต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินการในอนาคตผู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน บุคลากรหรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ร่วมกันใช้ความรู้ทักษะและ ประสบการณ์ในการสรรหาการคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานใน องค์กรพร้อมทั้งดำเนินธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพที่เหมาะสมตลอดจน เสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพึ่งพาจากการร่วมงานกับองค์กรให้สามารถดำรงชีวิตใน สังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต คุณภาพชีวิตของการทำงานจึงเป็นประเด็นสำคัญประเด็นหนึ่ง ขององค์กร ที่องค์กรควรเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยวิธีต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความสุข กับการทำงาน อันเป็นการป้องกันมิให้บุคลากรเกิดความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลง (นพดล สุขเกษม 2554)

ด้วยความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ความสัมพันธ์ของเพศต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อนำมาเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และส่งเสริมให้พนักงาน บริษัทเอกชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของเพศที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 4 ด้านของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลของการศึกษาครั้งนี้เป็นข้อมูลให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อนำผลศึกษาที่ได้ใช้เป็นแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารในองค์กร เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากขึ้น
3. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจศึกษานำไปประยุกต์ใช้ในงานวิจัย ในอุตสาหกรรม ประเภทอื่นๆ ต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาครั้งนี้ใช้พื้นที่ในการศึกษาคือ บริษัทเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ศึกษาประกอบด้วยพนักงานบริษัทเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

2. กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย พนักงานเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 250 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาความสัมพันธ์ของเพศต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น ได้แก่ พนักงานบริษัทเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ทั้งเพศชายและเพศหญิง

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย
3. การยอมรับทางสังคมการฝึกอบรมและพัฒนา
4. ค่าตอบแทน

ขอบเขตด้านเวลา

ศึกษาระหว่างเดือนกันยายน พ.ศ. 2556 – มีนาคม พ.ศ. 2557

ข้อตกลงเบื้องต้น

ศึกษาความสัมพันธ์ของเพศต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

สมมติฐานการวิจัย

H0 : เพศไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานบริษัทเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

H1 : เพศมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานบริษัทเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2. ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย 3. การยอมรับทางสังคมการฝึกอบรมและพัฒนา 4. ค่าตอบแทน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัวพนักงานในขณะที่ปฏิบัติงาน เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เครื่องจักร อุปกรณ์ สารเคมี เป็นต้น

ความปลอดภัยอาชีวอนามัย หมายถึง การทำงานที่ไม่มีอันตราย ไม่อยู่ในสภาพที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุ หรือไม่มีเชื้อโรค โดยจะไม่ก่อให้เกิดสิ่งต่าง ๆ เช่น การบาดเจ็บ การเจ็บป่วย ทรัพย์สินเสียหาย และงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมดูแล สุขภาพอนามัยของผู้ประกอบอาชีพทั้งหมด เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัย รวมทั้งการดำรงคงไว้ซึ่งสภาพร่างกาย และจิตใจที่สมบูรณ์ของผู้ประกอบอาชีพทุกอาชีพ

การยอมรับทางสังคม การฝึกอบรมและพัฒนา หมายถึง แบบแผน กฎเกณฑ์ข้อบังคับ หรือมาตรฐาน ในการปฏิบัติของคนในสังคมซึ่งสังคมยอมรับว่าสมควรจะปฏิบัติการถ่ายทอดความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความชำนาญ ความสามารถเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

พนักงานบริษัทเอกชน หมายถึง พนักงานบริษัทเอกชน ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ทั้งเพศชายและเพศหญิง